



Rapport RSE

CAP 5 VOYAGES

WWW.CAP5VOYAGES.COM

WWW.CAP5AFFAIRES.COM



Siège social : 14 place du Général de Gaulle – 59280 ARMENTIERES – S.A au capital de 1 620 944 €- RC Lille B 399 267 079 –
Immatriculation au ROVS : IM05911005 -Garantie financière de 2 682 434 € auprès d'Atradius-
Responsabilité civile : GENERALI Assurances- Police °AH128117

LES ENTREPRISES
DU VOYAGE

“

Impossible pour Cap 5 de ne pas mettre au cœur de ses préoccupations la Responsabilité Sociétale des Entreprises quand notre métier consiste à faire voyager dans le monde entier des hommes et des femmes que ce soit pour des déplacements professionnels, l'organisation de séminaires et d'incitatives ou bien encore à titre personnel pour des vacances.

- Aurélien RATH - Directeur général

”



FICHE D'IDENTITÉ DE LA SOCIÉTÉ

CAP 5 EN QUELQUES CHIFFRES

Chiffre d'affaires 2018 : 19 M€

Volume d'affaires 2018 : 150 M€

Nombre de points de vente : 14 (dont 2 plateaux d'affaires)

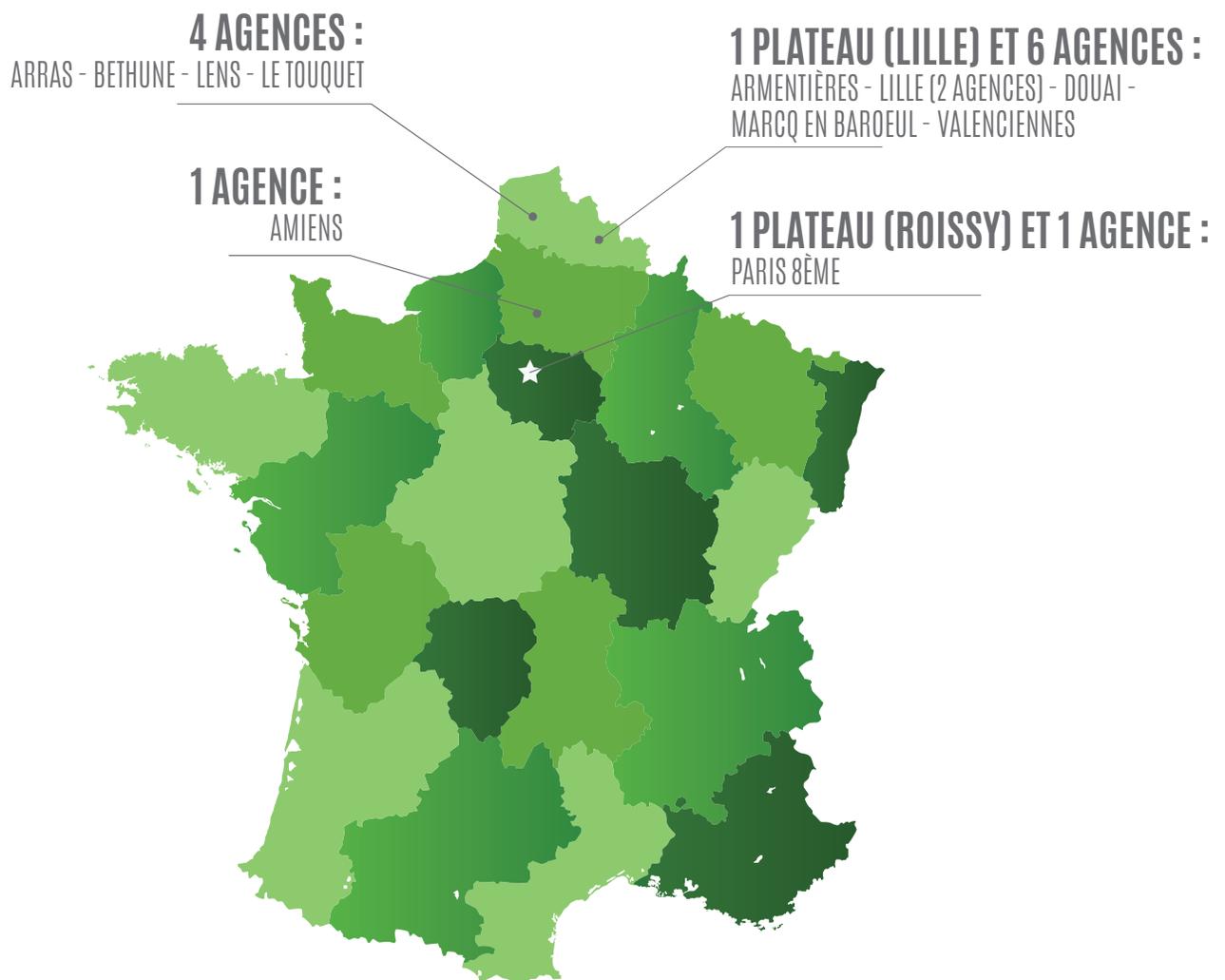
Nombre de salariés : 114

MEMBRE DU GIE MANOR DEPUIS 1989

Manor est l'un des premiers groupements d'agences de voyages spécialisées dans le voyage d'affaires avec un volume d'affaires de 2,5 milliard d'euros en 2016.

Créé en 1986, il rassemble 70 entreprises (représentant 220 agences) dans un GIE au sein duquel elles conservent leur identité et leur indépendance, gage de leur réactivité.

IMPLANTATION DE NOS AGENCES



THEMATIQUES SOCIALES

EMPLOI

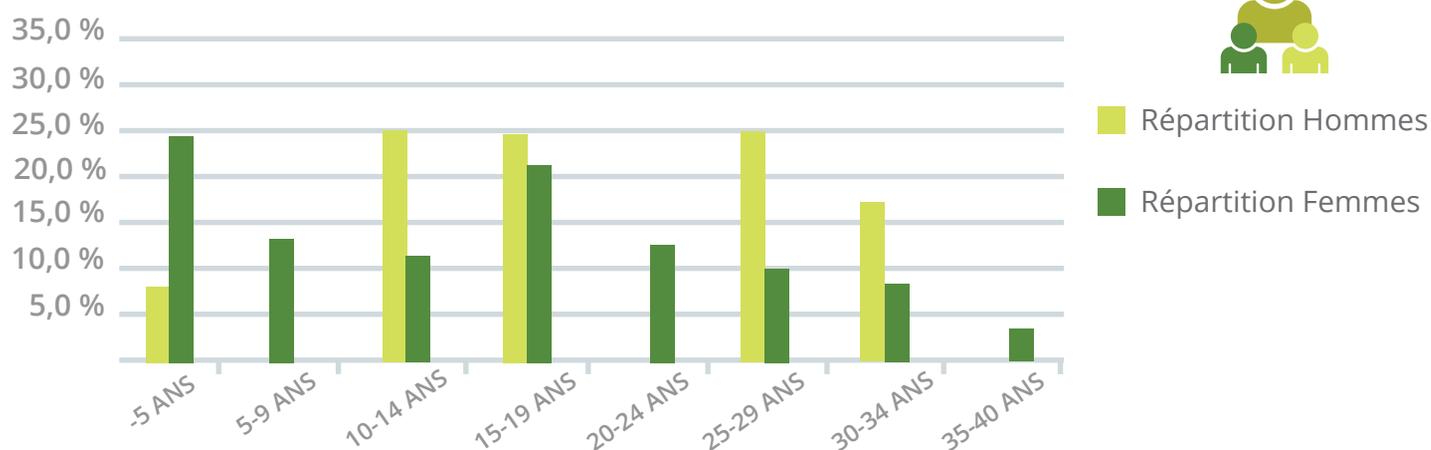
UN EFFECTIF STABLE

Sur un effectif de 114 collaborateurs, qui comprend 102 femmes et 12 hommes, 11 salariés ont plus de 30 ans d'ancienneté.

Sur la même période, Cap 5 n'a enregistré aucun jour de grève, ni de différent avec les salariés qui aurait pu amener une action aux Prud'hommes.

Un accord d'entreprise a été rédigé pour inciter le personnel qui le désirait à travailler en télétravail.

ANCIENNETÉ AU SEIN DE L'ENTREPRISE



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Aucun accident de travail ni d'accident de trajet n'est à déplorer sur l'année 2018.

La direction est à l'écoute des besoins des salariés concernant le confort et la bonne installation de leur poste de travail.

FORMATION

Un bon nombre de nos salariés a pu bénéficier d'une formation de remise à niveau de nos outils de gestion et de réservations, ce qui représente environ 300 heures sur l'année. D'autres formations ont été faites en langues étrangères et en bureautique principalement.

Les entretiens professionnels annuels ont également permis de déceler les besoins des collaborateurs en matière de formation.

THEMATIQUES SOCIALES

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

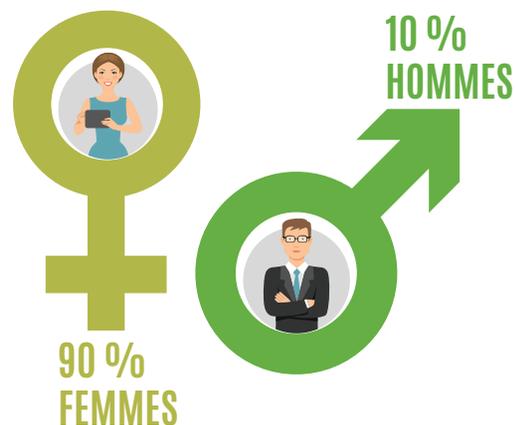
Dans un métier où l'humain est notre principale ressource, ce sont, bien évidemment, nos 114 collaborateurs qui font la richesse de Cap 5. C'est pourquoi, nous nous engageons depuis plusieurs années pour promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

Notre volonté ? Que Cap 5 reflète la société : hommes et femmes, jeunes et seniors, personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi... C'est pourquoi Cap 5 s'engage à étudier toutes les candidatures sans aucun motif de discrimination.

PARITÉ HOMME / FEMME

Dans un secteur d'activité où les femmes sont fortement représentées (90% des collaborateurs de Cap 5 sont des femmes), les enjeux sont doubles :

- Augmenter le nombre d'hommes dans les effectifs de l'entreprise
- Poursuivre la féminisation des managers (2 managers sur 3 sont des femmes)



Chaque année, un plan concernant l'égalité des hommes et des femmes est déposé à la Direction départementale du travail avec des actions concrètes pour favoriser la mixité et faire évoluer les mentalités.

INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

En 2018, Cap 5 est passée de 4 à 5 salariés avec une reconnaissance de « travailleur handicapé » en CDI.

Nos objectifs en matière de handicap sont de modifier le regard, accompagner nos collaborateurs qui souhaitent faire reconnaître leur handicap « non visible », adapter et aménager les conditions de travail... pour leur permettre une parfaite intégration dans l'entreprise.

PLAN D'ACTION SENIORS

Avec une moyenne d'âge de 43 ans, l'accompagnement des seniors est un enjeu fort chez Cap 5 pour leur permettre de transmettre leurs compétences.

Un plan d'action a été mis en place en 2009 et Cap 5 reste à l'écoute de ses seniors en développant, notamment, le tutorat.

THEMATIQUES SOCIÉTALES

IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL

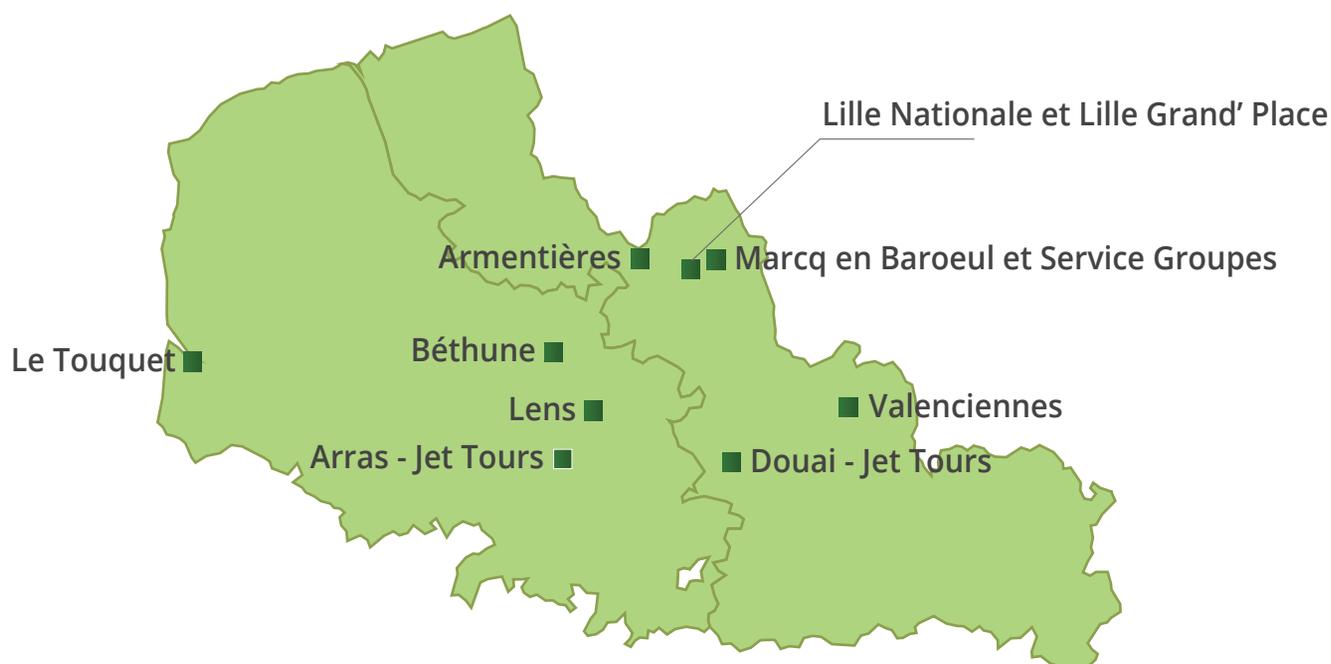
Cap 5 est fortement implanté dans la région des Hauts de France avec 14 points de vente soit 103 emplois créés depuis 1976.

Grâce à ses investissements et à son expansion, elle contribue au dynamisme économique de la région.

Les agences de Grand'Place à Lille et de Lens sont dans des bâtiments classés et participent ainsi au rayonnement culturel de leurs villes.



IMPLANTATION DE NOS AGENCES



BILAN CARBONE

PRINCIPE DE L'ÉVALUATION D'EMPREINTE CARBONE

L'empreinte carbone correspond, par abus de langage, au pouvoir de réchauffement global (PRG) des émissions de gaz à effet de serre (GES) des activités de l'entreprise, et pas seulement des émissions du gaz carbonique.

Les émissions des différents GES sont ensuite exprimées en PRG équivalent, celui du CO₂, en tenant compte des PRG à 100 ans propres à chaque GES (publiés dans les rapports du GIEC).

Une empreinte carbone est obtenue en sommant les contributions en terme d'émissions de gaz à effet de serre de différents postes d'émissions (qui correspondent à une segmentation de l'activité d'une entreprise).

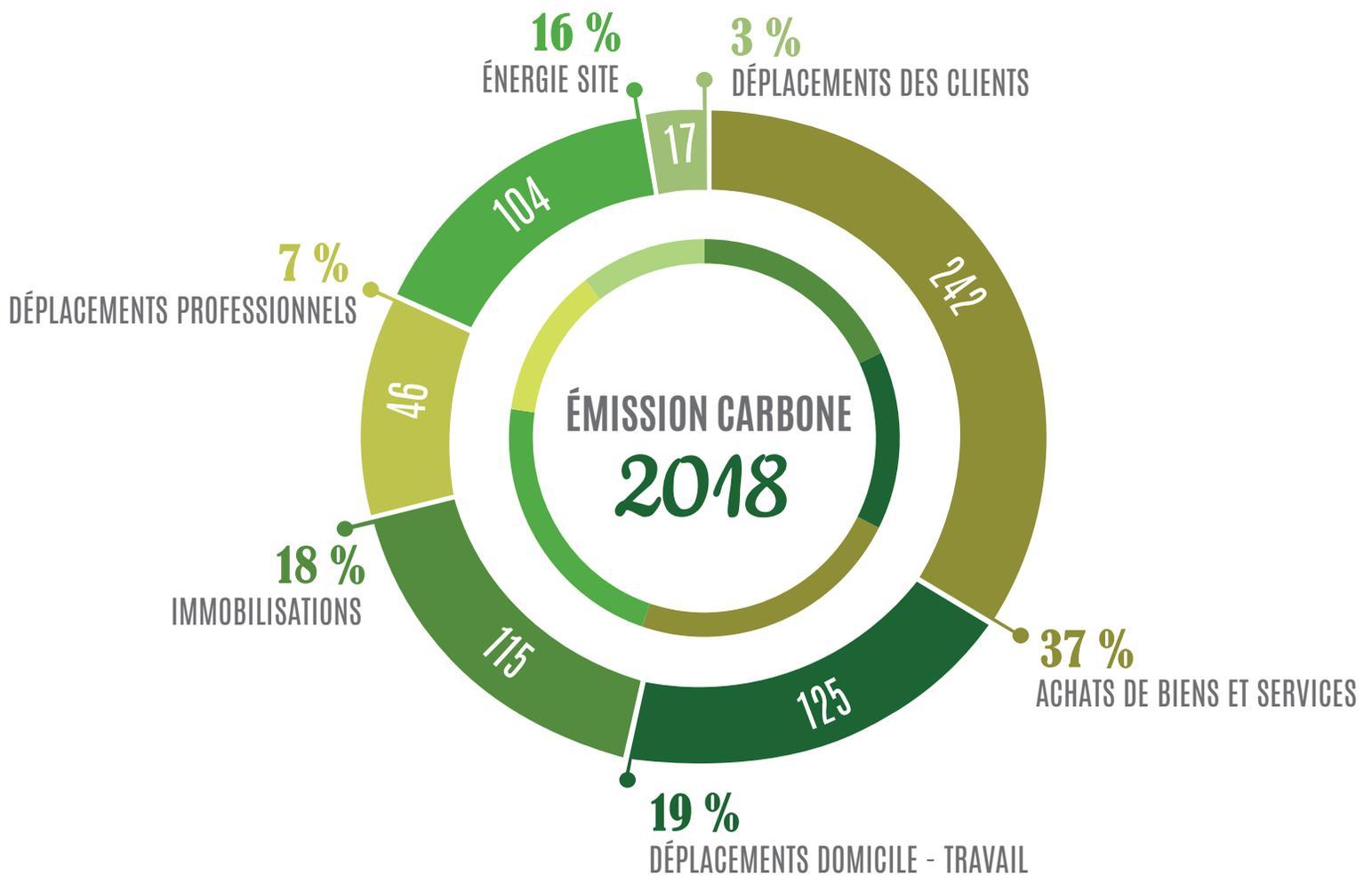
Pour un poste donné, les émissions sont le produit entre une donnée d'activité exprimée dans une unité d'œuvre caractérisant l'activité du poste d'émissions (par exemple, le nombre de kWh de gaz qui est consommé) et un facteur d'émissions qui est l'expression des émissions unitaires par unité d'œuvre.



BILAN CARBONE

RÉSULTATS POUR L'ENSEMBLE DES POSTES D'ÉMISSIONS

Source : calcul Carbone 4 d'après données Cap 5 | tCO₂



Les émissions totales de l'entreprise s'élèvent à près de 649 tonnes de CO₂.

Le premier poste d'émissions est les achats de biens et de services avec 37% de l'empreinte carbone. Il est notable que les 4 principaux postes d'émissions regroupent plus de 80% de l'empreinte. Il s'agit des postes suivants :

- ⊙ Achats de biens et services
- ⊙ Déplacements domicile-travail des employés.
- ⊙ Immobilisations (bâtiments, informatique, véhicules)
- ⊙ Consommation énergétique des sites de l'entreprise (gaz et électricité)

CHARTRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Améliorer les conditions de travail de nos équipes, limiter notre impact sur l'environnement en préservant les ressources, garantir à nos clients et fournisseurs un comportement éthique... sont autant d'objectifs auxquels Cap 5 souhaite contribuer sous la forme d'un engagement formel, en prenant en considération toutes les dimensions du développement durable : l'environnement, le social et l'économique.

Voici nos axes d'engagement :



AIDER NOS CLIENTS AUX ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour notre clientèle Affaires : établir un bilan carbone annuel de l'activité voyages et/ou des émissions de CO² par réservation.

Pour notre clientèle Loisirs : sensibiliser nos clients à un tourisme responsable en respectant aussi bien la nature que les hommes et leur culture.



SENSIBILISER ET ACCOMPAGNER NOS SALARIÉS AUX ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Dématérialiser nos échanges internes, clients et fournisseurs : réduction significative de l'utilisation du papier (ex : factures, relevés, billets...).

CAP5 a choisi de doter les salariés d'un coffre-fort numérique pour y archiver les bulletins de paie.

Acheter responsable : récupération et recyclage des cartouches d'encre via notre prestataire, utilisation d'essuie main en papier recyclé.



LIMITER NOTRE IMPACT SUR L'ENVIRONNEMENT

Préserver l'énergie et les ressources naturelles : réduire l'allumage des enseignes lumineuses de nos agences, utilisation de voitures de société hybrides, imprimer en recto/verso dès que possible, mise en containers spéciaux des brochures périmées.